

IT

IT

IT



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 9.6.2010
COM(2010) 296 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione
professionale a sostegno della strategia Europa 2020**

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione
professionale a sostegno della strategia Europa 2020**

1. INTRODUZIONE

La qualità del capitale umano è fondamentale per il successo dell'Europa. La strategia Europa 2020¹ punta con decisione sull'istruzione e sulla formazione, con l'obiettivo di promuovere "una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva". La presente comunicazione risponde all'appello lanciato dalla strategia Europa 2020 per rafforzare l'attrattiva dell'istruzione e della formazione professionale (IFP) e ne delinea le potenzialità riguardo alle iniziative faro "Un'agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro" e "Youth on the Move" (Gioventù in movimento), la seconda delle quali comprende anche un quadro per l'occupazione giovanile.

L'IFP deve svolgere un duplice ruolo: da un lato, rappresentare uno strumento che contribuisca a soddisfare le necessità immediate e future dell'Europa in materia di competenze; dall'altro, deve ridurre l'impatto sociale della crisi, agevolando la ripresa. Queste sfide parallele impongono urgenti riforme. La necessità di sviluppare meglio le competenze² in Europa appare ancor più pressante alla luce della sempre più affannosa ricerca di talenti a livello mondiale e del rapido sviluppo dei sistemi per l'istruzione e la formazione (I&F) in seno alle economie emergenti, quali la Cina, il Brasile o l'India.

Le previsioni riguardo ai futuri fabbisogni di competenze evidenziano un aumento della richiesta di qualifiche di alto e medio livello entro il 2020.³ La costante evoluzione dei prodotti e dei processi di produzione innescata dalle TIC, insieme alla necessità di un'economia a basse emissioni di carbonio e all'invecchiamento della popolazione, porteranno profondi cambiamenti nel mondo del lavoro e nelle strutture sociali: l'istruzione e la formazione, e con esse l'IFP, dovranno adeguarsi a tale mutazione. **L'istruzione e la formazione professionale iniziale (IFPI)** deve dotare i giovani di competenze direttamente spendibili sui mercati del lavoro in evoluzione, come le competenze informatiche (e-skills)⁴, nonché di competenze chiave altamente sviluppate⁵, quali le competenze digitali e

¹ COM(2010) 2020.

² Il termine "competenze" comprende le conoscenze, le capacità e le competenze definite nel Quadro europeo delle qualifiche.

³ In base alle previsioni sui futuri fabbisogni di competenze entro il 2020, elaborate dal Cedefop nel febbraio 2010, nell'UE vi saranno 15,6 milioni di nuovi posti di lavoro per diplomati di livello terziario and 3,7 milioni di nuovi posti di lavoro per diplomati di livello secondario. Per contro, vi sarà una flessione di 12 milioni di posti di lavoro per chi ha qualifiche basse o nessuna qualifica.

⁴ COM(2007)496 "Competenze informatiche (e-skills) per il XXI secolo". Si prevede che entro cinque anni per il 90% dei posti di lavoro saranno richieste competenze in materia di TIC (IDC, 2009).

⁵ GU L 394 del 30.12.2006, pag. 10. Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente.

un'alfabetizzazione mediatica che ponga i giovani in condizione di acquisire una competenza digitale⁶; inoltre l'IFPI è fondamentale nella lotta all'elevato tasso di disoccupazione giovanile in Europa. Visto poi che il tradizionale ciclo di vita "formazione-lavoro-pensione" subirà dei cambiamenti (sempre più persone si devono preparare a cambiamenti a livello della carriera e dell'occupazione verso la metà della propria vita), gli adulti devono essere in grado di aggiornare le proprie cognizioni e competenze tramite la **formazione professionale continua (FPC)**. La recente relazione di esperti "Nuove competenze per nuovi lavori"⁷ contiene una serie di raccomandazioni per entrambe le componenti dei sistemi di IFP.

Inoltre sull'IFP ricade la responsabilità di rispondere a più vaste sfide sociali, segnatamente per quanto riguarda la promozione dell'inserimento sociale. È infatti fondamentale offrire a tutte le persone in età lavorativa la possibilità di partecipare alla vita economica e sociale attraverso opportunità di formazione accessibili ed eque.

Un'evoluzione in senso ambientale della nostra economia creerà nuovi posti di lavoro, i quali a loro volta richiederanno nuove competenze. I sistemi IFP devono essere adattati per assicurare che la forza lavoro possa adeguare le proprie competenze alle esigenze professionali di un'economia ecologicamente sostenibile orientata su modelli formativi basati sulle competenze.

In Europa l'IFP comprende diversi sistemi nazionali, radicati nei rispettivi specifici contesti economici e sociali. Di norma l'IFPI rientra nel quadro dell'istruzione secondaria superiore⁸, ma comprende anche il livello terziario (scuole denominate "Fachhochschulen", "Universities of Applied Sciences" (scuole universitarie professionali) o "Vocational Colleges" (scuole professionali) in molti paesi.⁹ La FPC comprende una serie di programmi di formazione professionale offerti da vari soggetti. L'IFPI viene attuata nel quadro di contesti relativamente regolamentati, mentre l'FPC spesso non è regolamentata. Tutti questi tipi di formazione hanno in comune le sfide che si trovano di fronte e la necessità di essere modernizzati.

In base all'articolo 166 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea "*l'Unione attua una politica di formazione professionale che rafforza ed integra le azioni degli Stati membri ...*". Il processo di Copenhagen¹⁰, lanciato nel 2002, ha sostenuto gli Stati membri nella modernizzazione dei sistemi IFP. Esso ha stimolato lo sviluppo di un approccio basato sui risultati dell'apprendimento nonché la prospettiva dell'apprendimento permanente ed ha sostenuto lo sviluppo di strumenti di riferimento comuni (Europass; Quadro europeo delle qualifiche – QEF; Sistema europeo di crediti per l'IFP – SECIFP; Quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionali – AQEIFP).

Le priorità del processo di Copenhagen verranno riesaminate nel dicembre 2010 dai ministri europei competenti per l'IFP, dalle parti sociali europee e dalla Commissione europea. La presente comunicazione mira a proporre una visione per il futuro dell'IFP. Essa si basa sulla strategia Europa 2020 e sul quadro strategico per la cooperazione europea nel settore

⁶ COM(2010) 245 "Un'agenda digitale europea".

⁷ COM(2008) 868 e relazione del gruppo di esperti "Nuove competenze per nuovi lavori" (2010).

⁸ La quota media di studenti iscritti all'IFP a livello di istruzione secondaria di secondo grado (ISCED livello 3) nell'UE era pari al 51,5%, con grandi scarti tra paesi (Cipro 13%, Austria 77%).

⁹ In base allo studio della Commissione sui percorsi IFP, in tutta l'UE circa il 13% degli studenti sono iscritti all'IFP a livello terziario, e circa il 10% della popolazione attiva è in possesso di un diploma di istruzione postsecondaria non universitaria.

¹⁰ http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_en.htm

dell'istruzione e della formazione fino al 2020¹¹, contribuendo ad entrambe. Inoltre tiene conto della nuova agenda sociale dell'UE¹² e della strategia dell'Unione europea per investire nei giovani¹³.

2. UN NUOVO SLANCIO PER L'IFP

L'obiettivo è fare in modo che entro il 2020 l'istruzione e la formazione professionale in Europa contribuiscano all'eccellenza e all'equità dei sistemi di formazione continua dell'UE, e di conseguenza agli obiettivi di Europa 2020 di una crescita intelligente e solidale, garantendo:

- *L'IFPI come attraente opzione di apprendimento, altamente pertinente con il fabbisogno del mercato del lavoro e dotata di collegamenti con l'istruzione superiore,*
- *una FPC facilmente accessibile per i cittadini nelle più varie situazioni di vita, che agevoli lo sviluppo delle competenze e l'evoluzione delle carriere,*
- *sistemi flessibili basati sul riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, compresi i diplomi, e sul sostegno a percorsi di apprendimento individuali,*
- *un adeguato sostegno alle persone svantaggiate, nonché*
- *la mobilità transfrontaliera come parte integrante delle pratiche in materia di IFP.*

Il presente capitolo descrive gli elementi chiave di cui tenere conto per il rilancio del processo di Copenhagen. Esso si fonda sulle quattro priorità del quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione fino al 2020 – formazione permanente e mobilità, qualità ed efficienza, equità e cittadinanza attiva nonché innovazione, creatività e imprenditorialità. Inoltre contiene un paragrafo dedicato alla cooperazione internazionale nel campo dell'IFP.

2.1. Un ruolo chiave per l'IFP nell'istruzione permanente e nella mobilità

Di fronte ai cambiamenti nella struttura demografica in Europa e ai sempre più frequenti cambiamenti professionali a metà della carriera, la necessità di aggiornare costantemente le competenze si fa più pressante, e con essa cresce anche l'importanza relativa della FPC. È dunque necessario massimizzare l'accesso alle opportunità di formazione a tutti i livelli. Questo potrebbe implicare importanti cambiamenti a livello di modalità, tempistica e personale addetto alla fornitura dell'IFP, nonché dell'organizzazione, fornitura e finanziamento.

Accesso flessibile alla formazione e alle qualifiche

Appare evidente la necessità di una maggiore flessibilità per quanto riguarda l'acquisizione e la valutazione dei risultati dell'apprendimento nonché il modo in cui essi portano al conseguimento delle qualifiche.

¹¹ GU C 119/2 del 28.5.2009.

¹² COM(2008) 412.

¹³ COM(2009) 200.

Il ruolo dei datori di lavoro nella fornitura della FPC è sempre più importante: visto il crescente ritmo dei cambiamenti in atto, essi devono infatti fornire ai propri lavoratori dipendenti la possibilità di usufruire di periodi di formazione intensivi. I tradizionali prestatori di formazione iniziale, come le scuole IFP, dovrebbero forse introdurre approcci FPC flessibili, "à la carte" per gruppi eterogenei di discenti. Probabilmente anche gli istituti di istruzione superiore dovranno aprirsi alla fornitura di FPC, offrendo formazioni orientate sui profili degli utenti e adattate alle necessità dei lavoratori e dei datori di lavoro, segnatamente delle microimprese e delle piccole imprese. Un accesso flessibile alla formazione dovrà essere combinato con un'organizzazione flessibile del lavoro e delle modalità del mercato del lavoro. Una delle sfide da vincere è la riconciliazione di lavoro, studio e famiglia, con l'obiettivo di rafforzare la partecipazione delle donne.

La convalida dell'apprendimento non formale e informale¹⁴ costituisce un'opportunità per aggiornare le competenze e reintegrare le persone nel mercato del lavoro. L'adozione, per le qualifiche professionali, di un approccio basato sui risultati, come quello promosso dall'IFP e dal SECIFP, è la chiave per raggiungere questo traguardo: è necessario che diventi parte integrante di tutte le componenti del sistema di I&F (istruzione e formazione).

La tendenza generale verso l'aggiornamento delle competenze ("up-skilling") influisce sul rapporto tra IFP e istruzione superiore (IS). Visto il loro contributo all'obiettivo principe della strategia Europa 2020, quello di portare la quota di diplomati di livello terziario al 40%, è necessario garantire un'autentica apertura dei passaggi tra IFP e IS, sostenendo con forza l'IFP a livello terziario. Per rafforzare la permeabilità tra IFP ed IS è opportuna l'introduzione di schemi nazionali delle qualifiche completi, ispirati al QEF: i livelli più elevati dei quadri delle qualifiche dovrebbero contemplare entrambi i settori, con una forte convergenza tra i sistemi ECTS (European Credits Transfer System - sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti) ed ECVET (European Credits Transfer System for IFP - sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti per l'IFP).

Le opportunità in materia di formazione permanente sia nella IFP iniziale che nella IFP continua devono essere affiancate da servizi di orientamento e di consulenza volti ad agevolare la transizione dalla formazione alla vita lavorativa e da un lavoro a un altro. Le attività di orientamento assicurate dai servizi pubblici dell'occupazione devono cooperare strettamente con quelle fornite dai sistemi di I&F. È necessario fornire sia ai giovani che agli adulti i mezzi necessari per gestire le transizioni tramite l'acquisizione di competenze in materia di gestione della carriera¹⁵. Tale orientamento dovrebbe adottare un approccio meno incentrato sul "testing" (esame) e più sul "tasting" (assaggio), offrendo ai giovani l'opportunità di sperimentare vari tipi di categorie professionali e opportunità di carriera. Inoltre è opportuno prestare un'attenzione particolare alla questione della parità tra i sessi, per incoraggiare i giovani ad interessarsi a professioni di norma riservate al sesso opposto.

Un approccio strategico alla mobilità nell'IFP

Vi è l'urgente necessità di intensificare la mobilità transnazionale a fini di formazione nel settore dell'IFP, in particolare nel quadro della formazione professionale iniziale (ad esempio da parte degli apprendisti). La mobilità può aiutare a superare gli ostacoli linguistici ed a migliorare la fiducia in se stessi, la capacità d'adattamento, il senso di responsabilità,

¹⁴ Gli orientamenti europei per la convalida dei risultati dell'apprendimento non formale e informale (Cedefop 2009) sono un risultato diretto del processo di Copenhagen.

¹⁵ GU C 319 del 13.12.2008, pagg. 4-7.

l'occupabilità e le competenze interculturali. La strategia Europa 2020 e la relativa iniziativa "Gioventù in movimento" sottolineano l'utilità della mobilità nell'istruzione e nella formazione e propongono di renderne i benefici accessibili a tutti i giovani. In linea con tale obiettivo è necessario sperimentare approcci nuovi e innovativi per intensificare la mobilità nell'IFP, in particolare da parte degli apprendisti.

Bisogna fare in modo che i periodi di studio o di formazione trascorsi in altri paesi diventino parte integrante dei percorsi di formazione professionale, sia per gli studenti che per i professionisti del settore dell'IFP. In questo contesto, lo studio di lingue straniere nel quadro de programmi IFP riveste un'importanza particolare. Il riconoscimento delle esperienze di mobilità nel quadro della formazione devono essere riconosciuti tramite il sistema ECVET. I tirocini presso imprese comportano la sfida di coinvolgere nel processo le imprese (in linea generale le PMI). A tal scopo è opportuno creare, sulla base dei risultati del progetto pilota in materia di mobilità degli apprendisti, adeguate strutture di sostegno alla mobilità, gestite da reti di soggetti competenti in materia di IFP. A complemento della mobilità fisica è inoltre necessario favorire la "mobilità virtuale" attraverso l'uso delle TIC (e-learning). Alla luce delle sfide particolari nell'ambito dell'IFP, il benchmark proposto in materia di mobilità nel contesto del metodo aperto di coordinamento in materia di I&F dovrebbe fissare un obiettivo ambizioso specificatamente attinente all'IFP.

La modernizzazione dei sistemi di IFP ai fini dell'istruzione e formazione e della mobilità permanente richiederà un ampio coinvolgimento e impegno da parte di tutti i principali soggetti del settore. Le autorità pubbliche di tutti i livelli svolgono ruoli differenziati ma parimenti essenziali. È necessario incoraggiare le parti sociali a svolgere il proprio ruolo nell'organizzazione, nella fornitura e nel finanziamento della formazione nonché a partecipare attivamente alla promozione e all'agevolazione della mobilità. È necessario incoraggiare i singoli a impegnarsi nelle iniziative di mobilità e nella formazione permanente attraverso strumenti e programmi di finanziamento efficaci e durevoli (sovvenzioni pedagogiche, conti individuali d'apprendimento, fondi di formazione e altri strumenti).

Le azioni chiave in materia di IFP per sostenere la formazione e la mobilità permanente dovrebbero concentrarsi su:

- *concetti flessibili "à la carte" per massimizzare l'accesso all'IFP continua fornita dai datori di lavoro, dai tradizionali erogatori di formazione e dalle istituzioni dell'insegnamento superiore, uniti ad adeguati incentivi finanziari;*
- *un'autentica apertura dei passaggi tra IFP e IS, e lo sviluppo di programmi IFP a livello terziario;*
- *un elevato livello di convalida dell'apprendimento non formale e informale;*
- *servizi integrati di orientamento e consulenza per agevolare le transizioni e le scelte in materia di formazione e carriera;*
- *entro il 2020, uso sistematico del QEF, del sistema ECVET e di Europass, mirando alla trasparenza delle qualifiche e alla portabilità dei risultati dell'apprendimento;*
- *strategie di mobilità transnazionale a livello dei prestatori di IFP, agevolate da opportune strutture di sostegno della mobilità.*

2.2. Aumentare l'attrattiva e l'eccellenza dell'IFP tramite qualità ed efficienza

L'attrattiva e l'eccellenza dell'IFP dipendono da molteplici fattori. Per i singoli l'attrattiva dipende dai risultati a breve e a lungo termine in termini di agevolezza della transizione dalla scuola al lavoro, di richiesta di professioni specifiche¹⁶, di livelli salariali e di prospettive di carriera. Da un punto di vista generale, l'attrattiva dell'IFP dipende dalla sua qualità ed efficienza, dagli elevati livelli dei docenti e dei discenti, dalla pertinenza ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro e dall'apertura verso ulteriori percorsi di formazione senza vicoli ciechi, anche a livello di istruzione di livello terziario.

Attuazione della garanzia di qualità nell'IFP

Benché l'importanza della garanzia di qualità sia generalmente riconosciuta, nel quadro dell'IFP non si è ancora affermata una strategia generale di assicurazione della qualità né una "cultura della qualità". Il quadro di riferimento europeo di garanzia della qualità per l'IFP (QERAQ), recentemente adottato, contiene un programma per la "**qualità**" nell'IFPI e nella FPC. Inoltre prevede miglioramenti a livello della trasparenza e contribuisce a rafforzare la fiducia reciproca tra sistemi di IFP nazionali. A livello europeo, la cooperazione tra i punti di riferimento nazionali per l'assicurazione della qualità (PRNAQ) verrà assicurata nel quadro della rete QERAQ. A livello nazionale si dovrà provvedere ad introdurre un quadro per l'assicurazione della qualità, organizzando attività di accompagnamento per i prestatori di formazione al fine di garantire l'attuazione e l'impegno a tutti i livelli.

Evoluzione del ruolo di insegnanti e formatori

Gli insegnanti e i formatori svolgono un ruolo essenziale per la modernizzazione dell'IFP: le modalità di assunzione, lo sviluppo professionale e il loro status sociale meritano dunque un'attenzione particolare. Come emerge dalla presente comunicazione, un futuro foriero di cambiamenti come quello che ci attende comporta sfide per gli insegnanti e formatori attivi nell'IFP¹⁷: si tratta di sfide attinenti alle nuove pedagogie, alla messa a punto dei programmi di studio, alla garanzia della qualità nonché ai compiti di gestione e amministrativi.

I ruoli degli insegnanti e dei formatori hanno molto in comune: il formatore attivo nel mondo del lavoro deve acquisire maggiori competenze pedagogiche e svolgere un ruolo di sostegno e guida, mentre l'insegnante in ambito scolastico deve possedere una buona comprensione delle prassi di lavoro, analoghe a quelle adottate dai formatori. Tale convergenza dovrebbe trovare un riscontro nelle strategie di reclutamento e in un costante perfezionamento delle attitudini e competenze, le quali devono poi essere convalidate e rispecchiate nel loro status professionale.

Eccellenza professionale unita a competenze chiave ben sviluppate

La concentrazione sulle competenze chiave sta diventando un'urgente priorità anche nell'ambito dell'insegnamento e della formazione professionale¹⁸. Le competenze chiave

¹⁶ Secondo l'analisi Manpower "Hot jobs 2009", le attuali carenze in materia di competenze vengono segnalate soprattutto nei tradizionali settori artigianali (falegnami, saldatori, idraulici).

¹⁷ Cedefop, Consiglio nazionale finlandese dell'istruzione (2009): Quadro delle competenze per le professioni IFP.

¹⁸ Conclusioni del Consiglio dell'11.05.2010 sulle competenze che favoriscono l'apprendimento permanente e sull'iniziativa "Nuove competenze per nuovi lavori" – GU C 135 del 26.5.2010, pagg. 8-11.

rappresentano la base dell'istruzione continua e del successo nella carriera e nella vita professionale delle persone. È quindi necessario proseguire nello sviluppo delle competenze chiave anche al di là della scolarità obbligatoria, sia nel quadro della IFP iniziale che della IFP continua. Al contempo, la rapidità dell'evoluzione tecnologica impone un costante miglioramento delle competenze professionali "tecniche"¹⁹. La sfida consiste nel raggiungere la migliore combinazione possibile di competenze professionali e di competenze chiave, entrambe a un livello elevato.

Per massimizzare la pertinenza della fornitura di IFP ai fini dei fabbisogni del mercato del lavoro è opportuno rafforzare il ricorso a forme diversificate di apprendimento basato sul lavoro. Le ricerche svolte in materia dimostrano che l'apprendimento basato sul lavoro tende ad aumentare le prospettive di occupazione all'inizio della vita attiva. L'apprendimento basato sul lavoro favorisce inoltre lo sviluppo del metodo basato sui risultati dell'apprendimento nell'ambito dell'IFP, con il passaggio a un approccio che basa l'apprendimento, le qualifiche e le valutazioni sulle competenze (dimostrazioni di competenza). Bisogna dunque incoraggiare i datori di lavoro a massimizzare l'offerta di apprendistati o tirocini.

Partenariati per l'efficienza e per la pertinenza ai fini dei fabbisogni del mercato del lavoro

Come sottolinea la strategia Europa 2020, la conclusione di partenariati tra i principali soggetti nel settore dell'IFP, e segnatamente il coinvolgimento delle parti sociali nella messa a punto, nell'organizzazione, nella fornitura e nel finanziamento dell'IFP rappresentano un presupposto per l'**efficienza** e la pertinenza ai fini dei fabbisogni del mercato del lavoro. In molti paesi tali partenariati assumono la forma di consigli per le competenze²⁰, i quali si impegnano nel monitoraggio dei mercati del lavoro, nello sviluppo di profili di competenze e programmi di studio, nel rilascio di certificazioni e in altre attività. I consigli settoriali pilota europei sull'occupazione e sulle competenze, il cui lancio è previsto per il 2011, punteranno a diffondere informazioni e le migliori pratiche in materia²¹.

La pertinenza ai fini dei fabbisogni del mercato del lavoro dell'IFP può essere incentivata tramite lo sviluppo di strumenti di pianificazione preventiva volti ad adeguare le competenze alle esigenze del mercato del lavoro.²² Puntando a tale adeguamento, i prestatori di IFP, in cooperazione con i rappresentanti locali del mercato del lavoro, dovrebbero essere in grado di adeguare i programmi di studio in maniera da reagire alle lacune o carenze di competenze, alle ridondanze e ai casi di obsolescenza. Sono necessari miglioramenti metodologici ai fini della coerenza e comparabilità di tali strumenti preventivi; ad esempio si potrebbe prevedere la creazione di un sistema comune di classificazione delle attitudini, delle competenze e delle professioni, basato sui risultati dell'apprendimento.

Le azioni chiave volte a migliorare la qualità e l'efficienza dell'IFP iniziale e permanente devono puntare a:

¹⁹ L'economia dell'UE soffre della carenza di personale competente nel settore delle TIC, a causa della mancanza di personale qualificato, entro il 2015 in Europa potrebbero mancare le competenze necessarie per coprire 700 000 posti di lavoro nel settore informatico[– COM(2010) 245 "Un'agenda digitale europea", par. 2.6.

²⁰ Studio della Commissione sui consigli settoriali sull'occupazione e sulle competenze a livello UE.

²¹ Al fine di accertare le esigenze delle PMI, la Commissione sta lanciando uno studio sulle future necessità in termini di competenze delle microimprese e delle imprese (di tipo) artigianale fino al 2020.

²² Relazione del gruppo di esperti "Nuove competenze per nuovi lavori" (2010).

- *attuare sistemi di garanzia di qualità a livello nazionale, come raccomanda il quadro AQEIFP;*
- *sviluppare un quadro di competenze per i gli insegnanti e i formatori nell'ambito dell'IFP iniziale e continua;*
- *fornire alla forza lavoro competenze professionali di elevata qualità e pertinenti ai fini dei fabbisogni del mercato del lavoro ricorrendo maggiormente a forme diversificate di apprendimento basato sul lavoro;*
- *rafforzare lo sviluppo di competenze chiave per assicurare l'adattabilità e la flessibilità dei discenti e dei lavoratori;*
- *rendere l'offerta di IFP più reattiva all'evoluzione nei fabbisogni del mercato del lavoro tramite strumenti di pianificazione preventiva in cooperazione con le parti sociali ed i servizi pubblici dell'occupazione.*

2.3. Equità e cittadinanza attiva

L'istruzione e la formazione svolgono un ruolo fondamentale per la promozione dell'equità, della coesione sociale e della cittadinanza attiva. L'emarginazione sociale dei cittadini scarsamente qualificati, degli studenti provenienti da un contesto migratorio, dei disoccupati e delle persone con bisogni speciali in materia di istruzione è spesso il risultato di un cumulo di elementi, come la mancanza di titoli di formazione e la carenza di competenze di base e di competenze trasversali. L'istruzione e la formazione possono rappresentare fattori importanti nella lotta contro l'emarginazione sociale; in questo contesto è particolarmente importante il ruolo svolto dai sistemi IFP ²³.

Una IFP inclusiva per una crescita inclusiva

La riduzione del tasso di abbandono scolastico al 10% sia nell'istruzione generale che nell'IFP rappresenta uno degli obiettivi principali della strategia Europa 2020. Come dimostra l'esempio di alcuni paesi dotati di offerte di formazione di elevata qualità, tra cui i regimi di tirocinio, l'IFP possiede le potenzialità per fornire alle persone emarginate la possibilità di ritornare all'istruzione. Il ricorso a una formazione di tipo non scolastico, orientata sul mondo del lavoro e dotata di stretti legami con il mercato del lavoro locale, che integra l'istruzione formale e quella non formale, può rappresentare un'alternativa credibile per i discenti meno orientati verso il mondo accademico.

Una IFP adattata alle necessità individuali dei discenti è importante per rafforzare l'inserimento sociale. L'offerta di formazione dovrebbe essere resa più flessibile e modularizzata, offrendo percorsi di formazione individualizzati. Un simile approccio può risultare più efficace se la formazione rientra nel quadro di una IFP "generalista", e non strutturata in corsi specifici per gruppi target. Tuttavia l'integrazione di alcuni gruppi, come le persone disabili o le persone provenienti da un contesto migratorio, potrebbe imporre determinate misure di supporto, come ad esempio la convalida dell'apprendimento non formale e informale e corsi di lingue specificatamente rivolti ai migranti.

²³ Conclusioni del Consiglio dell'11.05.2010 sulla dimensione sociale dell'istruzione e della formazione – GU C 135 del 26.5.2010, pagg. 2-7.

Più si riesce ad integrare pienamente l'IFP nel sistema generale dell'I&F, più essa può svolgere un ruolo significativo per l'equità sociale. Sviluppare il livello di eccellenza nell'IFP, aprire percorsi dall'IFP verso l'istruzione superiore e rafforzare i programmi in materia di IFP a livello terziario può elevare le aspettative da parte dei discenti nel settore IFP e aprire nuove possibilità di mobilità sociale ascendente.

A tal fine è necessario il supporto di servizi di orientamento accessibili e mirati, che nei principali momenti di transizione offrano un sostegno supplementare ai discenti a rendimento scolastico insufficiente. Inoltre è necessario sorvegliare costantemente i tassi di occupazione dei discenti IFP, segnatamente di quelli appartenenti ai gruppi a rischio, compresi i dati relativi al profilo socio-economico dei discenti e i tassi di abbandono nell'ambito dell'IFP ²⁴.

Più l'istruzione e la formazione professionali sapranno andare al di là dell'aspetto più propriamente legato al mercato del lavoro, più promuoveranno l'equità. L'IFP può sostenere sia lo sviluppo dell'identità professionale e sociale dei cittadini che il loro senso di appartenenza alle comunità di pratica. Ciò contribuisce alla solidità del capitale sociale, della fiducia e dell'integrazione sociale. Le competenze chiave per una cittadinanza attiva possono essere sviluppate tramite i programmi di studio, metodi lavorativi partecipativi, la partecipazione dei discenti al processo decisionale e i partenariati tra i prestatori di IFP, le comunità locali e le organizzazioni della società civile.

L' IFP iniziale può contribuire in maniera significativa a combattere gli abbandoni, a migliorare l'equità nell'istruzione e a promuovere la mobilità sociale ascendente dei gruppi a rischio tramite:

- *la fornitura di istruzione di elevata qualità basata sull'apprendimento orientato sul mondo del lavoro e adattato alle necessità individuali;*
- *percorsi che colleghino l'IFP all'istruzione superiore, rendendola accessibile per i gruppi a rischio;*
- *appropriati "sistemi di tracciatura" volti a monitorare i tassi di occupazione degli studenti IFP, segnatamente di quelli appartenenti ai gruppi a rischio;*

L'IFP continua è particolarmente adatta ad accrescere la partecipazione del mercato del lavoro da parte dei gruppi a rischio, tramite:

- *percorsi di apprendimento individuali flessibili e modularizzati;*
- *un apprendimento basato sul lavoro e orientato sull'acquisizione di competenze chiave;*
- *servizi di orientamento e di convalida dell'apprendimento precedente, segnatamente per i migranti, al fine di agevolarne l'inserimento sociale.*

Al fine di sviluppare le competenze chiave per la cittadinanza attiva è opportuno:

- *rafforzare i partenariati tra fornitori di IFP, comunità locale, organizzazioni della società civile, genitori e studenti.*

²⁴ Cfr. descrizione di cui agli indicatori 5 e 6 della Raccomandazione EQAVET.

2.4. Innovazione, creatività e imprenditorialità

Come sottolineato nella strategia Europa 2020, i sistemi di I&F dovrebbero concentrare i propri programmi sull'innovazione, sulla creatività e sull'imprenditorialità. Per poter svolgere al meglio il proprio ruolo il settore dell'istruzione e formazione professionale deve prendere atto dei cambiamenti intervenuti nell'economia e nella società.

Bisogna abbracciare una visione mirante ad incoraggiare la **creatività e l'innovazione** nel quadro di sistemi IFP di comprovata eccellenza ed elevata qualità, mettendo l'accento sui singoli individui. I prestatori di IFP, in cooperazione con le autorità e le imprese, devono stimolare la creatività e un quadro favorevole all'innovazione, che incoraggi l'assunzione di rischi e le sperimentazioni.

I prestatori di IFP dovrebbero ricorrere all'apprendimento basato sull'esperienza, esponendo i discenti ad attività non routinarie ed a situazioni non tipiche. Vi è un'evidente necessità di promuovere l'apprendimento attivo sia nell'IFP incentrata sul mondo del lavoro che nell'IFP a livello scolastico, offrendo alle persone l'opportunità di controllare e sviluppare il proprio apprendimento, anche tramite il ricorso a strumenti TCI innovativi, creativi ed elaborati ad hoc, compreso l'e-learning, per migliorare l'accessibilità e la flessibilità della formazione.

Al contempo si dovrebbe incoraggiare e rendere accessibile a tutti gli studenti IFP - indipendentemente dal loro programma e settore di studio²⁵ - la formazione **all'imprenditorialità**, intesa come spirito d'iniziativa, capacità di attuare le idee nella pratica, creatività e autofiducia. Tale formazione dovrebbe rendere gli studenti coscienti della possibilità di intraprendere una carriera imprenditoriale, insegnando come si fonda un'impresa. L'imprenditorialità deve diventare una normale componente del quadro di competenze richiesto agli insegnanti ed istruttori. A livello europeo si dovrebbero sostenere e sviluppare ulteriormente diverse iniziative, come la creazione di reti, il progetto pilota Erasmus Giovani Imprenditori e gli scambi tra docenti ed imprenditori, al fine di promuovere l'imprenditorialità e le buone pratiche in materia di formazione all'imprenditorialità.

L'IFP può sostenere la creatività, l'innovazione e l'imprenditorialità dei discenti attraverso:

- *la fornitura di formazione attiva e basata sull'esperienza al fine di promuovere l'acquisizione di competenze digitali (e-skills), una cultura improntata all'assunzione di rischi, all'iniziativa, alla curiosità, alle motivazioni intrinseche e alle capacità critiche dei singoli;*
- *l'inclusione dell'imprenditorialità nel quadro di competenze richiesto agli insegnanti e ai formatori IFP.*

2.5. Cooperazione internazionale nel campo dell'IFP

La politica dell'Unione europea in materia di IFP dovrebbe essere oggetto di ulteriori dibattiti politici e di apprendimento reciproco a livello della comunità internazionale, compresi i paesi terzi e le organizzazioni internazionali interessate.

Una nuova cooperazione strutturata potrebbe essere lanciata con i paesi del "nuovo vicinato", mentre la cooperazione con i paesi candidati – già in atto - potrebbe essere ulteriormente

²⁵ Relazione del gruppo di esperti sull'imprenditorialità nell'IFP (2009).

approfondita, anche con il sostegno della Fondazione europea per la formazione professionale (ETF), che ha già dimostrato il proprio valore aggiunto per quanto riguarda lo sviluppo di programmi di studio IFP e di tecnologie didattiche di qualità nei paesi in questione. Gli strumenti e approcci di riferimento comuni europei rappresentano un'importante piattaforma sulla quale basare la modernizzazione dei sistemi IFP dei paesi partner dell'Unione, compresi quelli impegnati nel processo di adesione. Tale cooperazione possiede le potenzialità per contribuire allo sviluppo regionale, al miglioramento della gestione della mobilità legale ed alla lotta contro l'immigrazione clandestina.

Sarebbe inoltre opportuno intensificare la cooperazione con l'OCSE, con l'UNESCO (segnatamente con UNEVOC) e con l'OIL per quanto riguarda le attività di ricerca e l'elaborazione di strategie sulla base di elementi fattuali nel campo dell'IFP (cooperazione riguardo all'indagine dell'OCSE sulle competenze della popolazione adulta (PIAAC)).

3. UNA NUOVA AGENDA PER LA COOPERAZIONE EUROPEA IN MATERIA DI IFP

Il rilancio della cooperazione europea in materia di IFP alla fine del 2010 deve scaturire da uno stretto partenariato tra gli Stati membri, la Commissione e le parti sociali. In tale contesto è necessario definire le priorità per i dieci prossimi anni, prevedendo anche obiettivi a breve termine da sottoporre a scadenze regolari alla valutazione da parte dei principali soggetti del settore. La presente comunicazione rappresenta il contributo della Commissione alla strategia di modernizzazione dell'IFP nell'Unione europea e contiene una serie di risposte strategiche a sostegno della strategia Europa 2020.

Fino ad oggi la cooperazione europea in materia di IFP è stata coronata da successo, segnatamente rendendo possibile la creazione di una serie di strumenti comuni UE per migliorare la trasparenza e la trasferibilità delle qualifiche. Tuttavia la strategia definita nel quadro di Europa 2020 richiede con urgenza un approccio molto più risoluto riguardo alle riforme dei sistemi di IFP. La Commissione invita quindi i ministri europei responsabili in materia di IFP e le parti sociali europee a:

- sostenere un ambizioso programma di modernizzazione dell'IFP,
- definire obiettivi concreti per i prossimi dieci anni
- impegnarsi con fermezza ad attuare tali obiettivi nel quadro dei programmi di riforma nazionali lanciati nel quadro di Europa 2020

I prossimi dieci anni dovranno portare risultati concreti, a cominciare da una rapida attuazione dei punti di riferimento comuni quali il QEQ, il SECIFP, Europass e l'AQEIFP. In questo contesto il ruolo più importante spetterà agli Stati membri, in associazione con le parti sociali e coinvolgendo gli enti regionali e locali, i prestatori di formazione, gli insegnanti e i formatori IFP nonché gli studenti di tutti i livelli. A livello europeo le azioni concordate verranno elaborate e realizzate con il concorso dei gruppi di esperti esistenti, come il gruppo dei Direttori generali responsabili della formazione professionale (DGFP) o il Comitato consultivo per la formazione professionale (CCFP), nonché nel quadro dei programmi UE pertinenti. Inoltre, conformemente alla strategia Europa 2020, le parti sociali europee dovrebbero organizzare iniziative proprie per contribuire all'attrattiva dell'IFP.

Gli strumenti UE svolgono un ruolo essenziale a sostegno della strategia di modernizzazione e della mobilità nell'IFP: si pensi ad esempio che nei suoi quindici anni d'esistenza il

programma Leonardo da Vinci ha finanziato oltre 600 000 corsi di formazione per giovani, 110 000 scambi di insegnanti e di formatori IFP e 2 000 progetti innovativi. Inoltre esso rappresenta un importante contributo all'attuazione degli strumenti di trasparenza. Il programma Leonardo da Vinci dovrebbe continuare a sostenere con forza l'accessibilità, la mobilità e l'innovazione nella IFP nel quadro del programma sull'apprendimento permanente. Si dovrebbe inoltre fare un uso ottimale dei fondi strutturali per sostenere la modernizzazione dei sistemi IFP e, in particolare, la partecipazione dei singoli alla FP continua.

La gestione del rinnovato processo di Copenaghen dovrà rimanere coerente con il quadro del metodo di coordinamento aperto nel campo dell'istruzione e della formazione ed essere collegata alla strategia Europa 2020, tenendo conto del profilo dell'Unione europea quale soggetto globale. L'elaborazione di politiche basata su dati comprovati continuerà a contare sulle attività di ricerca, sulla competenza e sul lavoro d'analisi del CEDEFOP e dell'ETF nonché sui dati statistici forniti da Eurostat.